

RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 340/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 340/CITE/2019, aprovado por unanimidade na reunião de 18.06.2019 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2213-FH/2019

I – OBJETO

1.1. Em 12.07.2019, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 340/CITE/2019, de 18.06.2019, nos seguintes termos:

"1 - A reclamante, em 6 de maio de 2019 requereu/propôs a prática de horário flexível por razões parentais, nos seguintes termos: que "se mantenha o horário de trabalho que se encontra em vigor, isto é, das 7h às 13h de cada dia de trabalho, na medida em que sou mãe de menor ... nascida a 14/04/2016, que comigo reside habitualmente".

2 - Ao pedido juntou uma certidão de nascimento da menor e uma declaração da entidade patronal do cônjuge e pai da criança, donde se extrai que o mesmo efetua um horário de três turnos de segundo a sexta-feira (8h-16h; 9h-16h; e 16-24h).

3 - Em 23 de maio seguinte, a entidade patronal, através de carta registada com AR, notificou a reclamante de intenção de recusa, nos termos constantes no item 1.4. do vosso parecer.

4 - A reclamante, face a intenção de recusa da entidade patronal, por carta registada com AR, em 29 de maio seguinte, revogou o pedido de horário flexível apresentado em 6 de maio e apresentou um novo pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

(...) Acuso a receção do V /carta datada de 22 de maio passado, cujo conteúdo mereceu a minha melhor atenção.

Sobre o aí exposto e dado as deficiências alegadas por V. Exas na formulação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível par responsabilidades parentais, venho par esta revogar e dar sem efeito o pedido anterior a apresentar novo pedido nos termos seguintes.

Assim, serve a presente para renovar o pedido para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, sou mãe de uma filha de nome ... , nascida em 11 de abril de 2016, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado do União de Freguesias de ..., que aqui se junta como documento n.º 1.

O horário de trabalho que a Requerente pretende no regime de flexibilidade é o da hora de início do trabalho ser a partir das 7h.00 de segunda-feira a domingo, e a hora de saída não ser depois das 15h.30. O prazo previsto é de 3 anos, até a entrada da minha filha no ensino primário, sem prejuízo de, caso seja necessário, poder requerer outra autorização de trabalho flexível.

O pai da minha filha tem atividade profissional no ... e trabalha no regime de turnos rotativos de segundo a sexta-feira, das 08h.00 às 16h.00, das 9h.00 às 16h.00 e das 16h.00 às 24h.00, sem prejuízo de frequentemente ser chamado para realizar trabalho suplementar durante a semana, aos fins de semana e em dia feriado, conforme declaração da empresa que aqui se junta como documento n.º 2.

Assim, solicito que no prazo de 20 dias contados a partir da receção deste pedido me comuniquem por escrito a vossa decisão.

Pede deferimento,

A Requerente"

5 - A entidade patronal em 13 de junho seguinte apresentou por escrito a sua apreciação ao pedido formulado e à sua intenção de recusa nos seguintes termos:

(...) Pela presente vem a "..."

(doravante "... " ou "empresa"), apresentar a sua resposta ao novo pedido de horário flexível que nos foi apresentado por V. Exa., através

de comunicação recebida a 31 de maio de 2019, em que expressamente revogou o pedido anteriormente apresentado a 7 de maio de 2019.

É verdade que relativamente ao pedido anteriormente apresentado por V. Exa. (o qual foi objeto de recusa fundamentada e oportunamente encaminhado à CITE), V. Exa. efetua algumas alterações, das quais destacamos:

- Em vez de um horário fixo das 7h.00 às 13h00, de segundo a domingo, agora V. Exa. limita as horas de início e de termo do período normal de trabalho do seguinte modo: "o da hora de início do trabalho ser a partir das 7h.00 de segunda-feira a Domingo, e a hora de saída nunca ser depois das 15h.30";

- Por outro lado, indica o prazo previsto para o horário flexível cuja autorização solicita: "o prazo previsto é de 3 anos, até à entrada da minha filha no ensino primário, sem prejuízo de, caso seja necessária poder requerer outra autorização de trabalho flexível."

- Por fim, junta nova declaração da entidade empregadora do pai da sua filha menor, no qual se acrescenta que "esporadicamente e havendo necessidade a empresa solicita a realização de trabalho suplementar durante a semana e ao fim de semana ou feriado".

De resto, o novo pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível mantém-se igual aquele que foi revogado, pelo que a empresa mantém apenas parcialmente os motivos de recusa anteriormente apresentados e que, por se tratar de um novo pedido, aqui passa a reproduzir:

De acordo com o disposto no artigo 57.º, n.º 1 do CT, "o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável: declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)".

Ora, analisado o pedido de V. Exa. a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, verifica-se que o mesmo foi entregue a 31 de maio de 2019, pelo que, mesmo que este fosse integralmente aceite pela empresa, apenas produziria efeitos a partir de 1 de julho de 2017.

Acresce que, apesar de V. Exa. o referir no pedido, não junta como mesmo a necessária declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, e apesar de referir "conforme atestado do União de Freguesias de ..., deste atestado não resulta que V. Exa. viva com a menor em comunhão de mesa e habitação, pois nenhuma referencia é feita a menor em tal atestado, do qual resulta apenas que V. Exa. reside na morada nele indicada há mais de um ano. De referir ainda que, a morada constante do referido atestado não é aquela que se encontra comunicada à empresa, sendo que resulta da lei que o trabalhador também deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral e respetivas alterações (artigos 106.º/2 e 109.º/3 do CT).

De todo o modo, continuamos a verificar que a empresa mantém motivos para recusar o novo pedido apresentado por V. Exa., nos moldes em que o mesmo se encontra formulado, pelas razões já anteriormente expostas na recusa anterior, que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa e por razões que se prendem com a impossibilidade de substituir V. Exa. em determinados horários de fecho, designadamente ao fim de semana, a saber:

- o horário que V. Exa. solicita não é sempre compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere, razão pela qual V. Exa. acordou com a empresa turnos de serviço e folgas a funcionarem de forma rotativa.

- O hipermercado explorado por esta empresa, onde V. Exa. labora, encontra-se aberto ao público das 9h.00 às 22h.00, representando uma grande amplitude horaria.

Como V. Exa. bem sabe, o departamento de ... - outros produtos de livre serviço - em que trabalha (que constitui as secções de Charcutaria LS, Cremaria LS e Congelados) tem, de momento os seguintes funcionários:

- 1 - ...
- 2 - ...
- 3 - ...
- 4 - ...
- 5 - ...

Sucede que o funcionário ... apresentou a sua carta de demissão e a sua saída ocorre a dia 04.06.2019, conforme documento junto a este processo de pedido de HF (horário flexível), que, na ausência de acordo, será enviado à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego) e que poderá ser consultado por V. Exa. na empresa, bem como todos os outros documentos que justificam a presente recusa de atribuição de HF e que apenas não são enviados/entregues com a mesma, por motivos de proteção dos dados pessoais dos seus colegas. Em face do exposto, restarão na secção em que V. Exa. labora apenas as seguintes funcionárias:

1- ...

2 - ...

3 - ...

4 -...

A funcionária ... encontra-se em situação de dispensa para amamentação, conforme atestados médicos que V. Exa. também poderá consultar na empresa e serão anexos a este processo.

A funcionária ... é adjunta do responsável das três secções e é a funcionária que faz as encomendas das três secções na ausência do responsável e faz as encomendas para os dois pontos de venda da ... (... e ...). As encomendas só podem ser efetuadas de manhã, pois os dossiers de encomendas na ...(...) só se encontram abertos de manhã. A mercadoria destas secções é, em 90% das vezes, entregue via Central, com encomendas via Central efetuadas no período da manhã.

A saída do funcionário ..., que fazia a secção dos congelados com horários rotativos, manhã e tarde, vai ser assumida pela funcionária ... que fará, tal como o ..., manhã e tarde (fechos).

Como já adiantamos a V. Exa., infelizmente, a empresa não se encontra em condições financeiras para efetuar a substituição do funcionário que se demitiu (...), dada a situação de fragilidade económica em que se encontra, e que se agravou depois do violento incêndio sofrido no passado dia ..., que obrigou ao encerramento total do ..., cuja reabertura apenas aconteceu a 14.02.2019.

A empresa encontra-se atualmente numa situação de abertura provisória, com um volume de negócios abaixo do necessário para o equilíbrio económico-financeiro que necessita para a manutenção de todos os postos de trabalho que tinha à data em que o incêndio ocorreu.

Recorde-se que a empresa manteve todos os postos de trabalho apesar dos três meses e meio de inatividade, pelo que acumulou muitos prejuízos (que já ascendem a valor superior a 3.000.000 € à data de 31.03.2019), que a impedem de contratar novos trabalhadores para substituir aqueles que saem voluntariamente.

Para a cremaria LS e charcutaria LS ficam afetas V. Exa. e a funcionária ..., que se encontra com dispensa para amamentação e também não pretende fazer fecho (16h - 22h), acresce que a lei permite a esta trabalhadora não trabalhar para além das 20h (trabalho noturno).

Em face do exposto, resta a empresa colocar V. Exa. em alternância com a trabalhadora ... a fazerem abertura e fechos, pelo menos até que o período de amamentação da funcionária ... termine e contanto que esta não apresente também pedido de HF, sob pena de, nos dias em que a trabalhadora ... faz abertura, o hipermercado não dispor de qualquer funcionário nas secções de iogurtes, congelados e charcutaria LS das 15h.00 às 23h.00.

Importa ainda referir, que os congelados chegam sempre de manhã, e nos dias em que chegam têm de ser colocados maioritariamente na loja, pois não podem ser todos armazenados pela falta de espaço em câmara, pelo que a situação de "não dispor de qualquer funcionário nas secções de iogurtes, congelados e charcutaria LS das 15h.00 às 22h.00" não se afigura viável.

Remetemos, em anexo, o horário de trabalho atual, dado que V. Exa. se recusou a fazer horário de fecho (Doc. 1), onde se percebe que, se V. Exa. não efetua alternadamente os horários de fecho e abertura, a empresa não tem ninguém para assegurar o fecho das 15h.00 às 23h.00, designadamente nas folgas e nas férias da trabalhadora

Esta situação não é viável, sobretudo para atual situação da empresa que tenta retomar vendas após o grave incêndio que sofreu.

Já para evitar a anterior recusa, no dia 18 de maio de 2019, a Diretora Financeira, o Diretor de Loja e o Chefe da Secção reuniu com V. Exa. e com as colegas ... e ..., com intuito de obter um consenso que agradasse às três, indo ao encontro da melhor conciliação possível entre a vida pessoal e a vida profissional de todas.

Exposta a situação económica e financeira em que a empresa se encontra, contextualizando o porquê de não ter sido possível repor os funcionários que foram saindo voluntariamente, de forma significativa, afetando todas as secções do hipermercado, que já abarcam funcionários em situação de HF, não nos sendo possível enquadrá-los noutras secções, procuramos averiguar as concretas necessidades de V. Exas.:

A V. Exa. solicitamos que, com antecedência de 15 dias nos entregasse o horário de trabalho do outro progenitor, de forma a tentarmos agendar-lhe apenas horário de fecho nos dias em que o mesmo se encontre de folga ou saia as 16h.00.

V. Exa. ficou de falar com o outro progenitor, mas até à data nunca nos confirmou se esta situação é exequível. A colega ... (em situação de dispensa para amamentação e possibilidade de recusa de trabalho para além das 20 h., foi perentória a afirmar que não fará horários de fecho.

A colega ... só aceitaria fazer sempre fechos, se em contrapartida folgasse sempre aos fins-de-semana, o que não deixou a trabalhadora ... satisfeita, pois também quer folgar aos fins-de-semana.

Acresce o facto de o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável por portaria de Extensão - CCT celebrado entre a APED e a FEPACES - dispor na Clausula 10.^a (Descanso semanal) que: os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

(...)

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos

de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ Único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

Em face do exposto, e porque a empresa sempre ficaria sem trabalhadora para assegurar fecho nos dias de folga e férias da trabalhadora ..., também esta solução foi rejeitada.

Em face das exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de lhe assegurar a ausência de horários de fecho em todos os dias da semana, acima melhor descritas, verifica-se que a empresa não tem condições para aceder ao seu pedido tal como se encontra formulado. Pelo que, na ausência de acordo/entendimento, terá de o reencaminhar para a CITE, cuja resposta poderá prejudicar V. Exa. ou qualquer uma das restantes co/egos.

Recordamos ainda que V. Exa. apenas trabalha seis horas/dia, já se encontra a tempo parcial, sendo certo que o artigo 57.º do CT refere que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-lo ao empregador, não sendo, por isso, liquido que o trabalhador que já se encontra numa destas situações possa exigir a outra.

A empresa ainda equacionou recusar-lhe apenas parcialmente o novo pedido de horário flexível das 7h.00 às 15h.30, colocando-a a fazer fechos (16h00 às 22h00) apenas aos fins de semana (e aceitando o horário pedido durante a semana), por isso, simulou um novo horário (que aqui também se anexa - Doc. 2), e verificou que, por exemplo, ao sábado apenas teria V. Exa. a fazer o fecho e não teria ninguém para fazer manhãs, exceto a trabalhadora ..., que, como já explicado, se encontra a efetuar encomendas e a fazer a preparação dos folhetos. Acresce que à sexta-feira de manhã chegam os congelados à loja, e não tendo a loja capacidade de armazenamento na câmara, será necessário que a trabalhadora ... reponha os congelados na loja.

Recorde-se que:

1) Para assegurar todo o horário de funcionamento da loja na secção em que V. Exa. se insere, é necessário praticar os horários melhor especificados nos horários anexos (simulação com o pedido de HF de V. Exa. - Doc. 1; simulação com a recusa parcial do pedido - Doc.2) e horário necessário para assegurar a amplitude horaria da secção - Doc. 3, ou seja:

A - Das 6h.00 às 15 h.00;

B - Das 7h.00 às 13h.30;

c - Das 13h.00 às 22h.00;

D- Das 07h.00 às 16h.00

2) As restantes colegas de V. Exa. com possibilidade de efetuar horários de fecho na secção em que trabalha seriam apenas a trabalhadora ... a trabalhadora Sucede que a trabalhadora ..., dispõe de dispensa para amamentação e encontra-se em situação de recusar trabalhar para além das 20 h, acrescentando que o outro progenitor do seu filho trabalha de noite, pelo que a empresa não pode por ora atribuir-lhe horários de

fecho. A trabalhadora ... só aceitaria efetuar sempre fechos se folgasse sempre aos fins de semana, e atento o CCT aplicável, que confere a todas o direito a 15 domingos por ano, cinco dos quais acompanhados de sábado, a empresa ficaria sem trabalhadora para realizar fecho nos dias em que a ... folgasse e estivesse de férias e impossibilitaria a concessão dos ditos domingos e fins de semana às três trabalhadoras (se a empresa aceitasse que a trabalhadora ... folgasse sempre aos fins de semana para esta efetuar sempre fecho, não conseguiria assegurar os 15 domingos e cinco fins de semana a V. Exa. e à trabalhadora ...).

3) A solução de recusa apenas parcial do seu pedido de HF, isto é, só recusar o horário 7h - 15h30 aos fins de semana, surgiu porque da declaração que V. Exa. junta do outro progenitor resulta que o mesmo trabalha apenas de segundo a sexta-feira. Ou seja, para além das exigências imperiosas de funcionamento da empresa que a impedem de lhe conceder sempre o horário das 7h – 15h. 30, verifica-se que inexistem necessidades parentais de V. Exa. que a impeçam de realizar fechos, pelo menos aos fins de semana.

E certo que V. Exa. juntou agora uma declaração da entidade empregadora da empresa do progenitor da sua filha menor do qual resulta que "esporadicamente e havendo necessidade a empresa solicita a realização de trabalho suplementar durante a semana e ao fim-de-semana", mas esta declaração nada acrescenta à anterior, pois é sabido e resulta da lei que esporádica e excecionalmente qualquer entidade empregadora que tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho que não justifique para tal admissão de trabalhador pode recorrer ao trabalho suplementar, sendo o trabalhador obrigado a realizá-lo, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa - o que certamente seria o caso se, porventura, alguma vez fosse escalado a prestar trabalho suplementar num horário de fim-de-semana que V. Exa. já se encontrasse anteriormente escalada para prestar trabalho normal, desde logo porque as responsabilidades parentais reportam a ambos os progenitores.

De todo o modo, também esta solução de recusa parcial se verificou inviável porque para lhe assegurar a si e às suas colegas os 15 domingos/ano, nos domingos concedidos às suas co/egos, em que V. Exa. efetuasse fecho, a empresa não teria trabalhadora para assegurar o horário de abertura ...

4) Em face do exposto, não resta à empresa outra hipótese que não seja a de recusa do pedido de HF de V. Exa., tal como o mesmo se encontra formulado, sem prejuízo de a empresa assumir o compromisso de tentar elaborar os horários de trabalho, já a partir de julho, atendendo às suas necessidades parentais e responsabilidades familiares, verificadas de segundo a sexta-feira, sem prejuízo dos sábados e domingos a que tem direito nos termos do CCT aplicável, reiterando, par isso, o pedido de entrega (com 15 dias de antecedência em relação à elaboração dos horários do secção em que labora) dos horários do outro progenitor da sua filha, de modo a tentar que a Diana realize o menor número de fechos possível e, se possível, apenas ao fim de semana ou quando o outro progenitor saia do emprego às 16 h. Mais se compromete a empresa a reduzir-lhe ainda mais a atribuição de horários de fecho (16h - 22h), quando a colega ...

terminar a dispensa para amamentação que está a usufruir e quando a empresa puder começar a contratar mais trabalhadores, o que de momenta é totalmente inviável por já ter acumulado mais de € 3.000.00,00 de prejuízo (conforme balancete que também será anexo a este processo e enviado à CITE, disponível para consulta por V. Exa.), que não só a impede de contratar mais trabalhadores, como a obrigara a uma redução de custos e reestruturação do pessoal contratado, para reverter os prejuízos acumulados.

Em face do exposto, agradecemos que, dentro do prazo legal, nos informe se aceita esta solução de compromisso, bem coma o prazo durante o qual necessita que o mesmo vigore, sendo que na ausência de acordo, o processo será remetido à CITE. (...)

6- A reclamante em 21 de junho seguinte apresentou por escrito a sua apreciação sobre a recusa nos seguintes termos:

"(...) notificada no p.p. dia dezoito de junho da vossa intenção de recusar à

proposta de horário flexível por mim apresentada: de segundo a domingo, das 7h às 15h30 pelo prazo de três anos sem prejuízo de, coso seja necessário, poder requerer outra autorização de trabalho flexível, vem dizer e esclarecer o seguinte:

(...)

1.º. No que respeita a morada que consta do atestado do Junta de Freguesia, é a mesma que consta no contrato individual de trabalho celebrado em 6 de março de 2013.

2.º. É certo que no referido atestado não consta que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação, mas na verdade, se o pai e a mãe aí residem pode-se inferir que a mesma também ai reside, dada a idade de apenas 3 anos.

3.º. Contudo, a aqui signatária declara expressamente e por sua honra que a menor ... é sua filha e de ... e vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.

4.º. Quanto aos fundamentos da recusa do horário flexível, a signatária não concorda com os mesmos e impugna-os nos termos que seguem.

5.º. Com efeito, o fundamento apresentado e depois desenvolvido é o de que, e passa-se a citar, "o horário que V/Exa. Solicita não é

sempre compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere, razão pela qual acordou com a empresa turnos de serviço e folgas a funcionar de forma rotativa".

6.º. Ora, as funções que a signatária desempenha é a reposição dos produtos nos respetivos expositores.

7.º. Por isso, iniciando-se a abertura ao público do hipermercado às 9 h, das 7h às 15h30 dá para repor o fundamental dos produtos de livre serviço na charcutaria/cremaria/congelados, que é o setor onde a signatária vem desempenhando essas funções de repositora.

8.º. Porém, como a empresa sabe e não pode desconhecer, a signatária disponibilizou-se também a ir trabalhar para outra secção/setor.

9.º. Por isso, toda a argumentação seguinte da empresa deixa de ter qualquer sustentação válida.

10.º. Contudo, sempre se dirá também que a signatária chegou a propor que fizesse os fins-de-semana de manhã, o que permitiria satisfazer a pretensão da trabalhadora ... em gozar os fins-de-semana.

11.º. No que concerne a VI afirmação de que nos dias em que a ... faz abertura, o supermercado não dispõe de qualquer funcionário, na reposição (sublinhado nosso) das secções de iogurtes,

congelados e charcutaria LS, das 15h às 23h, tal já vem acontecendo.

12.º. Também a questão dos congelados terem que ser colocados maioritariamente na loja por falta de espaço na câmara, importa referir que os mesmos são abastecidos às sextas-feiras de manhã, i.e., uma vez por semana.

13.º. Quanta a questão de me encontrar a trabalhar a tempo parcial, interessa esclarecer que desde que fui admitida ao serviço da empresa, foi esse o regime de trabalho que me foi proposto e acordado.

14.º. Foi a empresa que definiu que o meu horário de trabalho era: "25 horas (5h/dia), segunda-feira a domingo, incluindo feriados, em regime de horário ou turnos e folgas (fixas ou rotativas) ".

15.º. Contudo, a signatária está disponível para se tal for do interesse da empresa, prestar as 40h de trabalho semanais em horário de

trabalho contínuo, das 7h às 15h, de segunda-feira a domingo com as folgas previstas na convenção coletiva de trabalho.

Por todo o exposto a intenção de recusa do horário flexível/ deve ser revertida por falta de fundamento legal. (. . .)

7 - Sucede que, sobre este novo pedido e apreciação do mesmo, o vosso parecer apenas refere no item "1.5. Em sede de instrução, e em aditamento a entidade empregadora remeteu a resposta da trabalhadora, dando sem efeito o pedido efetuado, reformulando-o nos seguintes termos, (...) "

8 - E, prosseguindo o vosso parecer, e referido "Em cumprimento do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta comissão em 02/05/2019 por correio eletrónico".

9- Assim, e desde logo, ao contrário do referido no ponto 2.28 do V /parecer, a trabalhadora requereu concessão do horário flexível em que a hora de início do trabalho seja a partir das 7h de segunda-feira a domingo e a hora de saída não ser depois das 15,30h, e não a "concessão de horário flexível no período entre as 7h e as 13h.30 a realizar de segunda-feira a domingo", como aí referido.

10 - Acresce que o vosso parecer não teve em conta, a apreciação da reclamante aos fundamentos que a entidade patronal apresentou, certamente porque a mesma foi lesta a enviar a revogação do anterior pedido e o novo pedido, mas não juntou a apreciação da Reclamante ao mesmo.

11 - Com efeito, além da apreciação que a reclamante fez da intenção de recusa, naquilo que diretamente lhe diz respeito, ao contrário do que a empresa alega ou insinua, a mesma está a admitir pessoal para a secção de frescos, na qual se integrava a ..., conforme documento que aqui se junta como doc. n.º 1.

12 - Também, mau grado o infortúnio do incêndio, o seguro e o grupo ... minimizaram os seus efeitos e a empresa está a fazer obras em zonas não afetadas pelo incêndio, como é o caso da substituição das louças, azulejos e pavimentos das casas de banho dos clientes.

13 - Acresce que a entidade patronal parece ter adotado a prática de se descartar dos trabalhadores que por qualquer razão não são convenientes a empresa, o que faz através da alteração do respetivo horário de trabalho. Assim aconteceu com a ex-trabalhadora ... que trabalhava na secção da

Reclamante, fazia e queria fazer o horário das 14h às 22 horas. No entanto, como a empresa a queria despedir, transferiu-a para a secção das frutas a fazer o horário das manhãs, o que como a empresa era conhecedora, impedia-a de tratar do avô, e por isso, face à intransigência da empresa essa trabalhadora despediu-se.

14 - Também a empresa, no que ao horário da Reclamante diz respeito, apesar de ter manifestado as melhores intenções para facilitar a conciliação da sua vida pessoal com a profissional, no horário de trabalho do mês de julho/2019, aquando do regresso da baixa médica, o mesmo é todos os dias da parte da tarde, conforme documento que aqui se junta como doc. n.º 2.

15 - Acresce que, o funcionário ... despediu-se não por causa do horário, mas porque a empresa pretendia despromove-lo no cargo que o mesmo desempenhava.

16 - Assim, e dado que a reclamante, nos dias em que o marido trabalha, seja no 1.º turno, seja no 2.º turno, não tem quem lhe recolha a filha do infantário, pois quando trabalha no 1.º turno a hora que o mesmo chega a casa nunca é antes das 17h.00, e o infantário já fechou, e quando trabalha no 2.º turno o infantário fecha na hora em que o mesmo está a trabalhar.

17 - Acresce que a filha da Reclamante necessita de frequentar sessões de terapia da fala, conforme doc. n.º 3.

Por isso, como a Reclamante, quando trabalha no turno da tarde, não tem ninguém que recolha a filha do infantário, porque o marido, como esteja a trabalhar no turno da manhã, ainda não saiu do trabalho, e caso trabalhe no 2.º turno, à hora em que fecha o infantário nem a Reclamante nem o marido podem recolher a criança porque se encontram ambos a trabalhar. Pede deferimento”

(...)

O Advogado c/Procuração”

1.2. Por ofício datado 18.07.2019, sob o n.º 1759/2019, a CITE notificou a entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, da reclamação apresentada pela trabalhadora, na

sequência da notificação do Parecer n.º 340/CITE/2019, de 18 de junho de 2019.

1.3. A entidade empregadora apresentou resposta ao ofício supramencionado, por correio registado com aviso de receção, datado de 12.08.2019, tendo sido rececionado na CITE no dia 13.08.2019, em que refere o seguinte:

“Em resposta ao V. ofício supra identificado, que a ...- Sociedade de Distribuição, S.A. (doravante, empresa) rececionou no passado dia 25.07.2019, relativo à Reclamação do Parecer n.º 340/CITE/2019 - Processo n.º 2213/FH/2019, apresentada pela trabalhadora ..., vimos, pelo presente, reiterar a nossa intenção de recusa ao pedido de horário flexível, já remetida a V. Exas., bem como manifestar a nossa total concordância com o entendimento proferido por V. Exas. no Parecer n.º 340/CITE/2019, em que ficou demonstrada a impossibilidade de atribuição do horário flexível, tal como se encontra solicitado pela trabalhadora, devido às exigências imperiosas por parte da empresa.

Deste modo, com os presentes alegações pretende-se demonstrar, mais uma vez, que existem razões imperiosas na empresa que não permitem a atribuição de horário flexível solicitado pela trabalhadora Reclamante, não obstante a empresa tentar conciliar a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores. Por outro lado, são falsas as acusações constantes da Reclamação a que ora se responde.

Ademais, e antes de prosseguirmos com a indicação dos fundamentos que demonstram a impossibilidade de atribuir o horário flexível solicitado, importa esclarecer o seguinte: a trabalhadora enviou no dia 06.05.2019 um alegado pedido de horário flexível, tendo a empresa comunicado, dentro do prazo legal de 20 dias, a sua intenção de recusa, invocando, em síntese, que o pedido efetuado não correspondia a um verdadeiro pedido de horário flexível, que existiam razões que se prendiam com exigências imperiosas de funcionamento da empresa e por razões que se prendiam com a impossibilidade de substituir a trabalhadora.

Deste modo, e dentro dos prazos legais estipulados, a empresa remeteu no dia 30.05 o processo para a V. Exas, de modo a cumprir com todo o procedimento exigível. Sucede que, a trabalhadora respondeu à intenção de recusa (fora do prazo) reformulando o pedido de horário flexível datado de 30.05, tendo a empresa remetido o referido pedido para a CITE, através de e-mail, no dia 31.05. Acresce que, não obstante, à cautela, a empresa ter dado seguimento a este pedido, a 26.06, foi esclarecida pelo V. jurista, Dr. Nuno Alves, que tal pedido já tinha sido objeto de apreciação pelo Parecer 340/CITE/2019 de que a trabalhadora agora reclama, emitido por unanimidade, em 18.06, e oportunamente remetido à trabalhadora, tanto por V. Exas. como pela empresa.

Entretanto, no dia 21.06, a empresa foi notificada do Parecer, que aqui nos encontramos a discutir, o qual se pronunciou pelo referido pedido de horário flexível, tanto na sua versão inicial, como na sua versão reformulada (V. ponto 1.5), pelo que ficou sem efeito o envio do novo processo de solicitação de horário flexível, visto que o mesmo já tinha sido apreciado por V. Exas.

Assim sendo, desde já se repugna o indicado pela trabalhadora quando refere, no ponto 10 da sua reclamação, "acresce que o vosso parecer não teve em conta, a apreciação da reclamante aos fundamentos que a entidade patronal apresentou, certamente porque a mesma foi lesta a enviar a revogação do anterior pedido e o novo pedido, mas não juntou a apreciação da Reclamante ao mesmo", pois é totalmente falso, como é do conhecimento de V. Exas.

Quanto aos fundamentos que demonstram a impossibilidade de a empresa atribuir o horário flexível solicitado:

Repara-se que o hipermercado necessita, sempre, de garantir a existência de trabalhadores para atender os pedidos dos clientes em todos os setores, sejam as secções de atendimento (designadamente secções de balcão e pesagem) sejam as secções de livre serviço. Os pedidos e solicitações dos clientes não se circunscrevem somente às secções de atendimento, sendo necessário existirem sempre trabalhadores prontos a responder as solicitações dos clientes.

Assim, o cerne da questão (tanto no primeiro pedido de HF como no segundo pedido de HF) é que, se atendêssemos ao pedido de horário flexível da Reclamante, não existiria mais nenhum trabalhador disponível para efetuar os fechos, para além da trabalhadora Assim, quando a trabalhadora ... faz abertura, não existe ninguém da secção para fazer fechos, o que é, de todo, impraticável. Significa isto que, os horários indicados pela trabalhadora (independentemente se a saída for às 13h ou até às 15h.30) não são compatíveis com a organização da empresa.

A acrescentar,

Relativamente aos novos factos indicados pela Reclamante, cumpre esclarecer o seguinte:

1) A reclamante invoca que a empresa está a recrutar trabalhadores para a secção de frescos, na qual se integra a ... - sucede que, por um lado, e como a Reclamante bem sabe, a época de verão é aquela em que existe maior afluência de clientes, pelo que é necessário reforçar o quadro de pessoal nos meses de julho e agosto. Aliás, todos os anos a empresa recruta trabalhadores para integrar as suas equipas, em todas as secções, em particular nas secções dos frescos, por serem aquelas cujos artigos têm maior rotação, conforme se pode comprovar pelo mapa resumo da Segurança Social com as admissões efetuadas em julho de 2018 e termo a 31.08.2018 aqui anexo como Doc. 01.

A acrescentar, existem inúmeros trabalhadores que se encontram de baixa médica, aliás como e o caso da Reclamante que se encontra de baixa médica desde 15.06 até, pelo menos, 25.08 (dr. Docs. 2,3,4), pelo que é necessário contratar trabalhadores para exercer, temporariamente, as funções dos trabalhadores que se encontram ausentes.

Por último, e também como é do conhecimento da trabalhadora, do departamento de frescos não fazem parte somente a secção de ... (onde a trabalhadora se insere), mas também as seguintes secções: Talho, Aves, Charcutaria Atendimento, Queijaria Atendimento, Padaria, Pastelaria, Peixaria Fresca, Congelada e Bacalhau. Ou seja, a trabalhadora está a tentar tirar ilações de que a contratação de novos trabalhadores é para

reforço da secção de ... em que se insere, quando esta se destina apenas a colmatar as gravíssimas falhas de pessoal que a empresa tem em todas as secções, sobretudo neste período de verão, e para substituição de trabalhadores ausentes, como é o caso da Reclamante.

2) Por outro lado, a trabalhadora dá a entender que os efeitos financeiros negativos que a empresa sofreu com o incêndio foram minimizados pelo seguro da empresa. Infelizmente, o seguro não assumiu qualquer responsabilidade nem ajudou na recuperação económica da empresa, cf. cópia da carta da seguradora da empresa a declinar totalmente a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do incêndio de 06.11.2018, aqui anexa como Doc. 5. Acresce que, tal como consta da página 09 do balancete remetido a V. Exas. com a intenção de recusa do pedido de HF da trabalhadora justificando a situação económica difícil em que a empresa se encontra (aqui anexa como Doc. 06), pode verificar-se através da conta "253201 Outras Part.-Supriment./outros Mutuos" que a empresa apenas tem sobrevivido por via dos empréstimos melhor discriminados no detalhe da referida conta, onde é possível verificar que os suprimentos registados foram efetivamente recebidos em datas posteriores ao incêndio (aqui anexa como Doc. 7), para que a empresa se possa refazer da situação em que se encontra, e possa intentar a correspondente ação judicial contra a Companhia de Seguros, cujo desfecho é desconhecido, quer em termos de resultado quer em termos temporais. A este propósito, importa referir que suprimentos são empréstimos, e como tal a empresa terá de os devolver, e se tal não ocorrer, poderá verificar-se o eventual encerramento da empresa.

Por essa razão, as dificuldades económicas invocadas pela empresa são reais, resultam do incêndio, e tal como referido, sem certezas quanto ao seu ressarcimento, nem quanto à data em que tal poderá ocorrer.

Por último, no que respeita às obras nas casas de banho dos clientes, importa mencionar que a empresa tem 15 anos, e que as casas de banho dos clientes foram afetadas de forma indireta pelas consequências do fogo, nomeadamente o fumo e o calor que afetaram indiretamente toda a superfície da loja, inclusivamente as casas de banho.

3) Menciona a trabalhadora Reclamante que a empresa fez com que uma outra trabalhadora (...) se demitisse por, supostamente, a empresa a ter transferido para a secção das frutas a fazer o horário das manhãs e, por isso, a ex-trabalhadora ... não conseguia tratar do avô.

Apesar de este argumento nada ter que ver com a solicitação do pedido de horário flexível aqui em causa, sendo apenas matéria para criar confusão, importa esclarecer que a referida ex-trabalhadora foi transferida para a secção das frutas a 14.02.2019, mas continuou a praticar o mesmo horário (14h.00 - 22h.00). Deste modo, juntam-se cópias das picagens da ex-trabalhadora ... retiradas do programa informático da empresa, como Docs. 08 a 13 (foram) que comprovam que a ex-trabalhadora sempre praticou o mesmo horário, tanto antes como depois de ser transferida de secção.

Portanto, além de completamente irrelevante, este fundamento da Reclamação também é totalmente falso.

4) Um outro facto indicado na Reclamação da trabalhadora que ora se responde é sobre a demissão do ex-trabalhador ...: é mencionado que o mesmo se demitiu porque a empresa o pretendia despromove-lo - mais uma vez, para além de totalmente irrelevante para a apreciação de atribuição ou recusa do pedido de horário flexível, este facto também é totalmente falso.

O ex-trabalhador ... foi contratado pela empresa no dia 16.07.2016 para a secção dos congelados (secção que integra o ...). A 01.03.2018 a empresa precisava de alguém temporariamente, para o design e publicidade. Este trabalhador possuía um curso de especialização tecnológica em Design de Comunicação Digital, e por isso, a própria empresa é que questionou o ex-trabalhador se tinha interesse em temporariamente desempenhar esta função. Por acordo com o trabalhador este desempenhou essa função até 14.02.2019, data em que regressou à secção dos congelados para onde foi contratado, conforme Doc. 14 que aqui se anexa. O trabalhador ... despediu-se e apresentou a sua carta de demissão a 07.05.2019, com efeitos a 04.06.2019, conforme Doc. 15.

5) Por fim, a trabalhadora Reclamante menciona que o infantário da filha já se encontra encerrado quando o seu marido chega a casa no fim do 1.º turno e quando está no 2.º turno, o infantário fecha na hora em que o mesmo está a trabalhar. Todavia, apurou-se, de todo o processo, que sempre que marido/companheiro da trabalhadora realiza o 1.º turno sai às 16h, por outro lado, a trabalhadora não refere sequer o horário de fecho do infantário. Por outro lado, a empresa solicitou, pelo menos duas vezes, que a trabalhadora Reclamante entregasse atempadamente os horários do marido, a fim de tentar organizar os seus horários de forma compatível com as necessidades parentais de ambos, e a trabalhadora sempre se recusou a essa entrega. Acresce que, não se consegue perceber o intuito da trabalhadora em informar que a filha necessita de terapia da fala, porquanto as sessões tanto poderão ocorrer na própria escola, no período curricular, como, certamente, poderão ser agendadas de acordo com o horário de trabalho dos pais.

Em suma, não correspondem à verdade os factos que a trabalhadora referiu na sua Reclamação, conforme ficou supra demonstrado. Acresce que os mesmos deveriam ter sido oportunamente alegados nos termos e prazo do artigo 57.º, n.º 4, segunda parte, do CT. A trabalhadora Reclamante podia ter apreciado a intenção de recusa da empresa, apresentando estes fundamentos, e optou por não o fazer, apresentando-os apenas agora, ex novo, já depois de proferido o parecer da CITE. Pelo que, salvo melhor opinião, a Reclamação a que ora se responde carece de qualquer fundamento fático, assim como carece de fundamento legal.

Além de que, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impediram a atribuição do pedido de horário flexível e que V. Exas. consideraram válidas e suficientes, conforme Parecer emitido em sentido favorável à empresa, não permitem, de forma alguma, atender ao pedido da trabalhadora, sob pena de a empresa ficar numa situação económica e organizativa ainda mais fragilizada, sem prejuízo de esta se manter disponível para auxiliar a trabalhadora Reclamante a compatibilizar o seu trabalho com as necessidades familiares casuísticas .

Em face do exposto, a empresa requer a V. Exa. que a Reclamação seja liminarmente indeferida, mantendo-se, na íntegra, o sentido do Douto Parecer unânime, de V. Exas., n.º 340/CITE/2019.

E.D.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os

artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 393/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, a CITE emite parecer favorável àquela intenção se for considerado que a entidade empregadora demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do Código do Trabalho

2.5. Não obstante o n.º 7 do artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE a faculdade de reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.6. A CITE, analisa casuisticamente se os pedidos de horário em regime de flexibilidade apresentados pelos/as trabalhadores/as às suas entidades empregadoras se encontram formulados de acordo com a legislação aplicável, bem como os fundamentos invocados por estas nas suas intenções de recusa, e, em caso de reclamação, se for necessário, os motivos aduzidos pelo/a reclamante e/ou se os motivos alegados pelo/a empregador/a são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que na sua missão e atribuições esta Comissão

prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, emprego e formação profissional.

2.7. A Conciliação afigura-se, por isso, como um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego, e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

2.8. Ora, nos termos dos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, "*os interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo*" podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias úteis.

2.9. A trabalhadora, notificada do Parecer n.º 340/CITE/2019, aprovado por unanimidade na reunião de 18 de junho de 2019, no sentido favorável à intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentou a sua reclamação, a qual foi submetida posteriormente ao princípio do contraditório (cf. artigo 192.º do CPA).

2.10. No presente caso, a CITE emitiu parecer favorável à intenção de recusa do horário flexível apresentado pela trabalhadora, nos seguintes termos:

"2.28. No caso em análise, a trabalhadora requer a concessão de horário de trabalho flexível no período entre as 07:00h e as 13.30h, a realizar de segunda-feira a domingo, pelo prazo de três anos, isto é, até à sua filha

entrar no ensino primário.

2.29. No que concerne a intenção de recusa, a entidade empregadora demonstra, objetiva e inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo ficado *in casu* demonstrado que o horário flexível nos termos formulados, colocaria em causa a organização e funcionamento do "departamento de ... – outros produtos de livre-serviço", setor onde presta funções a trabalhadora requerente. tendo ficado provada a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados no caso do horário, nos termos formulados lhe ser atribuído - no caso, horários de fins de semana -, tendo em conta a falta de trabalhadores que assegurem o funcionamento deste setor durante os fins de semana, face os recursos humanos disponíveis e alocáveis.

2.30. Na intenção de recusa são materializados constrangimentos concretos na aplicação do horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, isto é, são indicados factos concretos e circunstâncias substantivas que integram o conceito de "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", enquadráveis no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)

2.32. Ora, do exame exaustivo dos elementos do processo resultam demonstradas objetivamente as referidas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram aduzidos pela entidade empregadora factos concretos que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível concretamente solicitado e a impossibilidade de funcionamento daquele serviço nos turnos a realizar durante os fins de semana".

III - ANÁLISE E DECISÃO

3.1. Compulsadas a reclamação da trabalhadora e a resposta à mesma da entidade empregadora, tendo em conta toda a argumentação aduzida pelas partes, conclui-se que não assiste razão à trabalhadora, porquanto não obstante em sede de

reclamação a mesma alegar que o seu requerimento, datado de 30 de maio, constituía um novo pedido de horário flexível, o certo é que a entidade empregadora o considerou como resposta à intenção de recusa (de 22.05.2019), e como tal remeteu-o no âmbito dos presentes autos, em aditamento, com vista á obtenção do parecer a que alude o n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.2. Importa esclarecer desde logo o seguinte:

- 1) A trabalhadora apresentou a 06.05.2019 o seu pedido de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT;
- 2) A entidade empregadora comunicou dentro do prazo de 20 dias a intenção de recusa, invocando a existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e razões que se prendiam com a impossibilidade de substituir a trabalhadora (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT);
- 3) A trabalhadora requerente, através de requerimento datado de 30.05.2019, apresentou resposta à intenção de recusa, na qual reformula o pedido inicialmente formulado, tendo a entidade empregadora classificado tal requerimento como resposta à intenção de recusa e, como tal, remeteu-o em aditamento a esta Comissão (cf. n.º 5 do art.º 56.º do CT).

3.3. Por conseguinte, o Parecer recorrido teve em consideração, apenas, como não podia deixar de ser, as peças constantes do processo n.º 2213/FH/2019, e não outras subscritas pelas partes no âmbito das suas relações mútuas, que só agora foram dadas a conhecer a esta Comissão.

3.4. Tanto a entidade empregadora como a trabalhadora, ora reclamante, foram notificadas a 21.09.2019 e 24.09.2019, respetivamente, do Parecer recorrido, que apreciou o pedido de

horário flexível apresentado pela trabalhadora - *vide*, ponto 1.5. do Parecer.

3.4. Não obstante a reclamação da trabalhadora, reanalisado todo o processado, mantém-se o sentido do Parecer recorrido, em virtude de terem ficado demonstradas “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” e a “impossibilidade de substituir o trabalhador”, face ao escasso número de trabalhadores/as disponíveis na secção da trabalhadora (... – Outros Produtos de Livre-Serviço), especificamente nos fins de semana.

3.5. Relativamente a esta impossibilidade de substituição, a entidade empregadora em sede de resposta à reclamação, volta a demonstrar que, efetivamente, subsistem exigências imperiosas de funcionamento da empresa (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT), significando isso, que o horário solicitado pela trabalhadora, independentemente da hora de saída ser às 13h ou às 15h.30, não é compatível com a organização do trabalho e os recursos humanos disponíveis.

3.5. Quanto aos novos factos invocados na reclamação pela trabalhadora, cumpre ainda esclarecer o seguinte:

- Relativamente à alegação de contratação de novos/as trabalhadores/ras, a entidade empregadora justifica o facto com a recorrente escassez de recursos humanos na empresa, particularmente durante os meses de julho e agosto, e, por outro lado, com a necessidade de substituir temporariamente os/as trabalhadores/as ausentes na empresa, designadamente as ausências por baixa médica, que vão ocorrendo nas diversas secções. Não ficou, pois, demonstrado que os/as novos/as trabalhadores/as recrutados/as o tenham sido para desempenhar funções idênticas às desempenhadas pela trabalhadora na secção em que exerce atividade;

- Relativamente á alegação da trabalhadora de que os efeitos financeiros negativos do incêndio nas instalações da entidade empregadora foram minimizados pelo seguro, a entidade empregadora esclarece que a empresa de seguros declinou “totalmente a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do incêndio”, facto que justifica a situação económica difícil em que se encontra, conforme se comprova do balancete junto aos autos;
- Finalmente, no que concerne às obras nas casas de banho dos clientes, a entidade empregadora justifica-as com as consequências do incêndio no referido estabelecimento comercial.

3.6. Quanto aos demais factos aduzidos na reclamação pela trabalhadora, os mesmos nada têm a ver com o pedido de horário flexível formulado e com os fundamentos da intenção de recusa, pelo que esta não é a sede própria para deles conhecer.

3.7. Importa referir que à trabalhadora assiste o direito fundamental da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no entanto, tal direito cede quando fiquem demonstradas inequívocas “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e/ou “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), o que se verificou *in casu*, na medida em que ficou demonstrada a insuficiência de recursos humanos naquela secção em concreto, designadamente durante os fins de semana. Não se trata, portanto, de existir maior ou menor dificuldade de elaborar horários de trabalho (vulgo, turnos) na secção em questão, afigura-se tratar-se, sim, neste caso, de inexistência de trabalhadores/as para assegurar o normal funcionamento do serviço dentro dos horários existentes, especialmente aos fins de semana.

3.8. Em suma, tal como foi referido no ponto 2.32. do nosso Parecer 340/CITE/2019, entende-se que “do exame exaustivo dos elementos do processo resultam demonstradas objetivamente as ... exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram aduzidos pela entidade empregadora factos concretos que permitem estabelecer umnexo causal entre a autorização do horário flexível concretamente solicitado e a impossibilidade de funcionamento daquele serviço nos turnos a realizar durante os fins de semana”.

IV – CONCLUSÃO

A CITE delibera indeferir a presente reclamação do Parecer n.º 340/CITE/2019, por falta de fundamento que determine a sua alteração (cf. art.º 192.º, n.º 2 do CPA), devendo as partes interessadas ser notificadas em conformidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.